



# Är företagare riktigt friska?

- En jämförelse om sjukledighet

Cecilia Laine

Examensarbete  
Företagsekonomi  
2017

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Identifikationsnummer:	6093
Författare:	Cecilia Laine
Arbetets namn:	Är företagare riktigt friska? – En jämförelse om sjukledighet
Handledare (Arcada):	Linda Puukko, Maj-Britt Granström
Uppdragsgivare:	
<p><b>Sammandrag:</b></p> <p>Detta arbete handlar om sjukdom och sjukskrivning i det finländska arbetslivet. Enligt den lagstiftningen ska varje arbetande finländare ha en sjukförsäkring, alltså är sjukskrivning och där tillhörande ersättning något som såväl arbetstagare som företagare har rätt till – men använder sig alla berättigade av denna form av socialskydd? Därmed är syftet med undersökningen att reda ut om det förekommer några skillnader mellan företagare och arbetstagare vad gäller lagstiftningen kring sjukledighet och sjukdagpenning, och att ta reda på hur vanligt det är att företagare väljer att arbeta trots sjukdom. Samtidigt finns det en förhoppning om att kunna lyfta fram och belysa vilken knivig situation många ensam- och småföretagare befinner sig i då de drabbas av sjukdom.</p> <p>Metoderna som jag har använt mig av är kvalitativa. Den teoretiska delen baserar sig på sekundär information i form av lagtexter och myndighetsbeslut, och den empiriska delen baserar sig på tre kvalitativa intervjuer. Arbetet i den empiriska delen avgränsas till att främst fokusera på småföretagare och enskilda näringsidkare.</p> <p>Resultatet av undersökningen visar att lagarna för arbetstagare och företagare har författats rätt så lika, men att många företagare fortsätter att arbeta fastän de kunde anses vara arbetsoförmögna. Orsakerna till detta fenomen är bland annat ansvarskänslan, brist på ersättare och en alldeles för krånglig sjukskrivningsprocess.</p>	
Nyckelord:	Arbetstagare, företagare, sjukledighet, sjukdomar, sjukdagpenning, stöd, pension
Sidantal:	37
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	11.12.2017

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Business Administration
Identification number:	6093
Author:	Cecilia Laine
Title:	Are entrepreneurs really healthy? –A study comparing sick leave
Supervisor (Arcada):	Linda Puukko, Maj-Britt Granström
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>This study deals with sickness and sick leave in the Finnish work life. According to the law, every working Finn must have a health insurance, which means that both employees and entrepreneurs have the right to use the benefits of sick leave – but does everyone, who is entitled to this right, use it? Therefore the aim of the thesis is to clarify whether there are any differences in the regulations of sick leave and sick pay when comparing employees to entrepreneurs, and to find out how common it is for entrepreneurs to continue working despite sickness. At the same time I am hoping to illustrate what troublesome situations entrepreneurs and small business owners are facing in times of sickness and injury.</p> <p>The methods that I have used are qualitative. The theoretical part of the study is based on secondary information like enactments and decisions made by governments, and the empirical part of the study is based on three qualitative interviews. The empirical study is limited to sole proprietors and small business owners only.</p> <p>The result of the study shows that the laws for employees and entrepreneurs have been composed quite similarly, but many entrepreneurs keep on working although they could be considered as incapacitated to work. The reasons to this phenomenon are for example the feeling of responsibility, lack of people to replace the entrepreneur, and a much too difficult sick-leave process.</p>	
Keywords:	Employee, entrepreneur, sickleave, diseases, sick pay, support, pension
Number of pages:	37
Language:	Swedish
Date of acceptance:	11.12.2017

# INNEHÅLL

<b>Inledning.....</b>	<b>1</b>
1.1    Problemformulering .....	2
1.2    Syfte .....	2
1.3    Avgränsningar och fokus.....	3
<b>2    Metod.....</b>	<b>3</b>
2.1    Val av metod och tillvägagångssätt.....	4
<b>3    Arbetslivet i Finland idag .....</b>	<b>5</b>
3.1    Arbetstagaren i huvuddrag .....	6
3.1.1    Rättigheter .....	6
3.1.2    Skyldigheter.....	7
3.2    Företagaren i huvuddrag .....	7
3.2.1    Rättigheter och stöd .....	8
3.2.2    Krav för att starta eget.....	8
<b>4    Arbetstagaren, företagaren och sjukskrivning .....</b>	<b>9</b>
4.1    Sjukdagpenning.....	10
4.2    Partiell sjukdagpenning .....	11
4.3    Dagpenning vid smittsam sjukdom.....	12
4.4    Donationsdagpenning .....	12
4.5    Sjukpension .....	13
<b>5    Empiri .....</b>	<b>14</b>
5.1    Förekomst av sjukdom .....	14
5.2    Arbete trots sjukdom.....	15
5.3    Möjlighet till hjälp .....	16
5.4    Utrymme för förbättring .....	17
5.5    Övriga kommentarer.....	17
<b>6    Analys och slutsatser .....</b>	<b>18</b>
<b>7    Diskussion .....</b>	<b>19</b>
<b>Källor .....</b>	<b>22</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>1</b>

## INLEDNING

Den 1 januari år 2017 trädde en pensionsreform i kraft som höjde gränsen för när man som tidigast får gå i pension, vilket i praktiken innebär att kommande generationer kommer att få gå i pension vid en påtagligt högre ålder än de personer som blir pensionärer idag. Sjukdoms- och vårdfrågor kommer att debatteras hett inom politiken, och ett hälsosamt leverne kommer att vara viktigare än någonsin förr för att den framtida finländska arbetskraften ska klara av att vara arbetsför vid en allt högre ålder – men sjukdom går tyvärr ändå inte att undvika.

Den finska arbetsmoralen är känd för att vara hög, och vi är mycket samvetsgranna arbetare. I artikeln *Vi går snoriga på jobb* (Grönroos, 2013) framgår det att finländarna är de med högst arbetsmoral i Europa – över hälften av oss går på jobb trots förkylning. Allra lägst sjukfrånvaro har läkare och företagare. Också i artikeln *Yrittäjän terveyttä huolletaan jälkijättöisesti* (Ungefär ”Företagarens hälsa sköts reaktionärt”) (Yle uutiset, 2011) tar man upp problematiken kring företagarnas sjukskrivning. Enligt artikeln följer endast en liten del av företagarna med sin egen hälsa, och flera struntar i möjligheten till sjukfrånvaro. Speciellt utsatta är ensamföretagarna, som dessutom allt som oftast utsätts för ett högt arbetstryck och en krävande vardag. Här pekar man också på problemet i det, att arbetshälsovårdstjänsterna endast är planerade för storföretag.

Själv står jag vid ett vägskäl och funderar på hur det kommande arbetslivet skulle kunna se ut, beroende på om jag skulle välja att ta anställning hos ett företag eller om jag skulle välja att starta och bygga upp en egen verksamhet. Mitt intresse för att grunda ett eget företag är stort, men viktiga faktorer som påverkar valet att bli företagare är - förutom de självklara sakerna som affärsidé, kapital, kontakter och motivation - de som har med social trygghet att göra, och speciellt med sjukdom och sjukledighet. Vad händer till exempel om jag som enskild näringsidkare skulle insjukna i magsjuka några dagar? Vad händer med företaget om jag skulle bli arbetsförmögen på lång sikt?

## 1.1 Problemformulering

Finland är ett föregångsland när det kommer till socialskydd – det ser man inte minst på hur sjukförsäkringslagen är uppbyggd. Enligt den finska lagstiftningen ska varje arbetande finländare ha en sjukförsäkring, vilken garanterar ersättning för både de kostnader som uppstår då man behandlas för sin sjukdom, och för det lönebortfall som uppstår då man inte kan arbeta. Alltså är sjukskrivning och där tillhörande ersättning något som såväl arbetstagare som företagare har rätt till – men använder sig alla berättigade av denna form av socialskydd?

Antalet löntagare var år 2015 2 090 000, och antalet företagare – där också företagarfamiljemedlemmar är medräknade – var 346 000 (Statistikcentralen, 2016). Samma år tog 276 923 arbetstagare respektive 15 783 företagare ut sjukdagpenning (FPA, 2017). För att göra siffrorna lite mer påtagliga innebär det här att ungefär 13,2% av arbetstagarna erhöll sjukdagpenning, medan endast 4,6% av företagarna erhöll sjukdagpenning. 8,6 procentenheter företagare färre lyfte sjukdagpenning. Hur kommer det sig att skillnaden är så här stor; varför tar färre företagare i jämförelse med arbetstagare ut sjukledighet?

Min uppfattning är att man som företagare, och speciellt som ensamföretagare, inte har samma möjligheter att ta ut sjukledighet och lyfta sjukdagpenning som personer i anställningsförhållande har. Ger lagstiftningen verkligen lika förutsättningar? Av vilka orsaker kan en företagare välja att inte ta ut sjukledighet?

## 1.2 Syfte

Syftet med denna undersökning är att reda ut om det förekommer några skillnader mellan företagare och arbetstagare vad gäller lagstiftningen kring sjukledighet och sjukdagpenning, och att ta reda på hur vanligt det är att företagare väljer att arbeta trots sjukdom. Samtidigt finns det en förhoppning om att kunna lyfta fram och belysa vilken knivig situation många ensam- och småföretagare befinner sig i då de drabbas av sjukdom.

De frågeställningar som jag söker svar på är:

1. Har företagare och arbetstagare juridiskt sett samma möjlighet till sjukledighet och sjukdagpenning?
2. Väljer företagare någon gång att inte ta ut sjukledighet? Och vad är i sådana fall motiven till ett sådant beslut?

För att få svar på dessa frågor har jag valt att dela upp arbetet så, att den teoretiska delen behandlar lagstiftningen kring sjukledighet och sjukersättning, och den empiriska behandlar det praktiska förfarandet kring sjukledighet hos företagare.

### **1.3 Avgränsningar och fokus**

I detta arbete har jag valt att fokusera på arbetstagare och företagare i allmänhet och i alla åldrar, jag fokuserar alltså inte på någon specifik bransch, men har däremot valt att inrikta mig på och att intervjua småföretagare och enskilda näringsidkare, eftersom min teori är att framför allt företagare med småskalig verksamhet kan uppleva svårigheter att få verksamheten att rulla om man inte är vid god vigör. De intervjuade kommer alla från Åbolands skärgård. Alla driver sin verksamhet vid och omkring skärgården. Detta är enligt mig speciellt intressant, eftersom man kan tänka sig att en skärgårdsföretagare kan ställas inför påtagligare svårigheter vad gäller fungerande logistik och tillgång till arbetskraft än en företagare på fastlandet.

## **2 METOD**

Då man har ett problem man vill undersöka ska man välja vilken metod, det vill säga vilket tillvägagångssätt, man vill ha för att undersöka problemet. Den huvudsakliga indelningen av forskningstillvägagångssätten inom företagsekonomi är kvalitativ och kvantitativ forskning. Avskalat och enkelt förklarat är kvalitativ forskning tolkande och teorigenererande, där man understryker vikten av ord snarare än siffror. Vanliga kvalitativa forskningsmetoder är bland annat intervjuer och fokusgrupper. Antalet människor som deltar i undersökningen kanske inte är så stort, men man går istället på djupet med problemet. Kvantitativ forskning sen igen är objektiv och teoriprovande, där vikten läggs vid siffrorna. Vanliga kvantitativa forskningsmetoder är enkätundersökningar, till pappers eller elektroniskt. I dylika undersökningar brukar man handskas med större mängder hårda data (Bryman & Bell 2005, s 39-40).

Forskningsmetoderna i ett examensarbete kan naturligtvis gå in i varandra, så arbetet kan vara en kombination av de båda slagen, och faktum är att det har blivit allt vanligare att man kombinerar kvalitativa och kvantitativa forskningsmetoder i sitt arbete, eftersom det ger en mer berikad och mångsidig bild av undersökningsresultatet (Greener, 2008 s. 36).

Målet med en undersökning är att få ett resultat som är objektivt, trovärdigt och som återspeglar verkligheten. Något man talar mycket om inom forskning är reliabilitet och validitet – forskningens två grundpelare. Ett resultat som är reliabelt innebär att om vem som helst skulle göra om samma undersökning, så skulle man erhålla samma resultat varje gång. Forskningen ska vara konsekvent, vilket ska ge den som tar del av forskningen en trygghet om att resultaten inte har justerats eller förvrängts på något sätt (Greener, 2008 s. 37).

Validitet innebär att man i sitt forskningsarbete mäter och undersöker det, och endast det, som är relevant att mäta och undersöka. Sue Greener talar om att det finns tre olika sätt på vilka en undersökning ska vara valid. "Ansiktsvaliditet" ("face validity") innebär att en utomstående utifrån sett kan se och förstå att den använda metoden varit ändamålsenlig att använda ifråga om det aktuella problemet. "Konstruktionsvaliditet" ("construct validity") betyder att metoden man använt verkligen ska ha mätt det man avsett att mäta. Det här är speciellt viktigt då man utformar ett frågeformulär – det är viktigt att forskaren och respondenten förstår varandra rätt i frågorna och svaren. "Intern validitet" ("internal validity") har att göra med kausalitet eller orsakssamband, det vill säga ifall en faktor påverkar en annan faktor. Även om det i ett fall skulle kunna se ut som att en oberoende faktor påverkar en beroende faktor, så kan man inte godtyckligt anta detta, utan man är tvungen att vetenskapligt bevisa det (Greener, 2008 s. 37).

## **2.1 Val av metod och tillvägagångssätt**

Syftet med denna undersökning är att gå på djupet och ta reda på om företagarnas sjukledighet avviker mycket från arbetstagarnas – jag vill reda ut ifall det är vanligt att företagare väljer att arbeta trots sjukdom - och att i sådana fall ta reda på varför genom att analysera lagarna och intervjua några företagare.

Forskningen i detta arbete är kvalitativ, eftersom undersökningen baserar sig på sekundärdata i form av lagtexter samt på information från diverse myndigheters Internetsidor. Dessutom har jag valt att vända mig till några erfarna företagare för att få



personliga reflektioner av, och en inblick i, hur det är i verkligheten. Också denna del av undersökningen är kvalitativ, eftersom jag har utfört intervjuer med fyra företagare som gett mig sina personliga åsikter om hur det är att vara sjuk som företagare.

Informanterna består av tre män och en kvinna, och de är i åldrarna 31 – 64. Två av personerna intervjuades tillsammans eftersom de bedriver sin verksamhet tillsammans, men för övrigt intervjuades personerna individuellt, så de har inte påverkats av varandras åsikter eller svar. Tre av informanterna intervjuades antingen hemma hos mig, eller hemma hos dem, medan en fjärde intervjuades per telefon. Språket som användes var svenska, frågorna jag ställde till informanterna finns i bilaga 1, och alla intervjuer finns transkriberade i bilagorna 2-4.

### **3 ARBETSLIVET I FINLAND IDAG**

Arbets- och näringsministeriet (ANM) är den myndighet som har hand om arbetspolitiska och arbetslivsrelaterade frågor i Finland. Arbets- och näringsministeriets uttryckliga mål är att förbättra sysselsättningen, produktiviteten, tillväxten och välfärden i landet. Ministeriets uppgift är bland annat att bereda arbetslagstiftningen, att följa med det finska arbetslivets utveckling samt att främja den, att främja integrationen av invandrare i arbetslivet, och att sänka tröskeln till sysselsättning – vilket kan möjliggöras med exempelvis finansiella stöd och ersättningar. Till ansvarsområdet hör också frågor som berör arbetsmiljö och arbetstrivsel, innovation, konkurrenskraft och företagens internationalisering (Arbets- och näringsministeriet, 2017).

Det finns alltså en utsedd myndighet som har ansvar för och som ska trygga vårt arbetsliv. Vare sig ens framtidsplaner involverar en stadigvarande anställning hos något företag, en egen verksamhet, eller en kombination av både ock, finns det för finländarna goda förutsättningar att lyckas med sina planer. Den finska socialskyddspolitikerna har bäddat för att man som arbetare – om det så är arbetstagare eller företagare - ska ha ett relativt tryggt skyddsnät för att förhindra utstötthet. Livet har sin gång: man behöver semester; man skaffar barn och behöver föräldraledighet; man blir sjuk och måste avstå från arbetet och så vidare. För att få en lite klarare uppfattning om hurdant skyddsnät arbetstagaren respektive företagaren har så kommer kommande stycken att handla om arbetstagarnas och företagarnas främsta rättigheter och skyldigheter.

### **3.1 Arbetstagaren i huvuddrag**

Bland Arbets- och näringsministeriets information (2017) om arbetslagstiftningen finns följande fastställt: ”Utgångspunkten för arbetslagstiftningen är att arbetstagaren ska skyddas”. Med andra ord ses arbetstagarens behov och trygghet till först, i och med att han eller hon är den mest sårbara i ett arbetsavtalsförhållande.

Detta kapitel kommer att behandla rollen som arbetstagare ur olika synvinklar för att skapa en mer omfattande bild av vad det innebär att vara arbetstagare i Finland i dag. För begränsa området lite och för att lyfta fram huvudpunkterna med att vara arbetstagare har jag valt att fokusera på arbetstagarnas rättigheter – som egentligen är benämnda som arbetsgivarens skyldigheter – och skyldigheter enligt arbetsavtalslagen, som är arbetslivets grundlag (Finlex, 2001). Det ska ge läsaren en bättre inblick i vad arbetstagarens syfte är och vilka grundpelarna i arbetstagandet är.

#### **3.1.1 Rättigheter**

Enligt arbetsavtalslagens första kapitel och tredje paragraf framgår det att man som arbetstagare är skyddad från utnyttjande som sker genom upprepade visstidsarbetsavtal, och om det inte finns en grundad anledning till att arbetet skulle vara en visstidsanställning, blir det istället en anställning som gäller tills vidare. Också provotiden är begränsad som så, att den vid en anställning som gäller tills vidare högst kan vara sex månader, och vid en visstidsanställning högst kan vara hälften av tiden, men inte längre än sex månader. Detta skydd hindrar arbetsgivaren från att utnyttja arbetstagaren till företagets ekonomiska vinning.

I kapitel två, paragraf två och tre, redogörs det för arbetstagarens rätt att av arbetsgivaren bli opartiskt bemött - oberoende av etnicitet och kön – samt rätt till arbetarskydd. Den femte paragrafen beskriver arbetstagarens rätt att erbjudas arbete, om han eller hon är deltidsanställd och arbetsgivaren är i behov av fler deltidsanställda med liknande arbetsuppgifter. Dessutom ska arbetsgivaren enligt följande paragraf informera om platser som blir lediga för deltids- och visstidsanställda i företaget.

Vad gäller lönen så garanteras den anställda, enligt paragraf tio i kapitel två, att få sedvanlig och skälig lön för det utförda arbetet, även om avtalsparterna inte har avtalat om lönen. Ytterligare har arbetstagaren enligt 11§ rätt till lön för ett bestämt antal dagar då han eller hon är sjuk, enligt 11a§ rätt till partiell frånvaro, enligt 12§ rätt till lön vid förhinder av arbete, enligt 16§ rätt att ha lönen till förfogande på förfallodagen – samt att få en lönespecifikation, och enligt 18§ rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag (Finlex, 2001). Utöver denna lagstiftning finns det även en lag om unga arbetstagare, där regler för minderårigas arbetsförhållanden fastställts.

### **3.1.2 Skyldigheter**

Arbetstagarens skyldigheter gentemot arbetsgivaren och företaget är, i jämförelse med rättigheterna, färre till antalet. Den mest centrala skyldigheten som arbetstagaren har är att utföra sitt arbete omsorgsfullt, vilket nämns i arbetsavtalslagens tredje kapitels första paragraf.

Dessutom är han eller hon enligt den andra och tredje paragrafen skyldig att följa de säkerhetsföreskrifter som finns gällande arbetet och på arbetsplatsen, samt att låta bli all konkurrerande verksamhet och handlingar som kan skada arbetsgivaren. I anslutning till detta, så ska arbetstagaren också hålla affärs- och yrkeshemligheter för sig själv. Dessutom finns det en möjlighet att ingå konkurrensförbudsavtal – en överenskommelse som innebär att arbetstagarens möjligheter att ingå andra arbetsavtal begränsas en aning – om det finns vägande skäl till varför ett dylikt avtal borde ingås (Finlex, 2001).

## **3.2 Företagaren i huvuddrag**

Ett av Arbets- och näringsministeriets olika strävanden är att skapa ett behagligt företagarklimat med stark konkurrenskraft. Där det finns brister och hållhakar på den finländska och internationella marknaden, kommer företagsfinansieringen in i bilden. Syftet med detta stöd är att möjliggöra utvecklingen i företag som har en potential till tillväxt och innovation (Arbets- och näringsministeriet, 2017).

På motsvarande sätt som i de föregående kapitlen, diskuteras i de kommande kapitlen vad det i stora drag innebär att vara företagare och att starta upp ett nytt företag. För att försöka se på företagandet från olika synvinklar så behandlas här företagens möjligheter till

rådgivning och stöd, samt vilka rättigheter och skyldigheter de har. Som huvudsaklig källa har *Guiden – Bli företagare i Finland* använts (Nyföretagarcentralerna, 2016).

### **3.2.1 Rättigheter och stöd**

Vägen till att starta ett nytt företag kan vara lång och diffus, och är det bra att veta att man som företagare eller blivande företagare har rätt till gratis rådgivning i olika företagarefrågor. Organisationer som man kan vända sig till är bland annat arbets- och näringsbyråerna, FöretagsFinland eller någon av de 38 Nyföretagarcentralerna. Till allas förfogande finns också den redan nämnda, sammanfattande och läsvärda företagarehandboken, *Guiden – Bli företagare i Finland*, som behandlar viktiga ämnen som exempelvis affärsverksamhetsplan, riskhantering, finansiering och försäkringar (Nyföretagarcentralerna, 2016). I förhandlingar om löner, arbetstider, semesterar och dylikt har också företagarna organisationer som representerar dem. Finlands Näringsliv EK är en arbetsgivarorganisation, och de representerar alla privata företag. Organisationen har ungefär 16 000 medlemsföretag. Företagarna i Finland rf är en företagareorganisation som främst representerar små- och medelstora företag. Sammanlagt har de ungefär 112 000 medlemsföretag (Infopankki, 2016).

### **3.2.2 Krav för att starta eget**

Förutom att man har en klar affärsidé och en tydlig affärsverksamhetsplan, är det viktigt att man innan man kliver in i företagarevärlden har koll på vad annat som krävs för att få starta upp och driva sin verksamhet. Trots att det i Finland råder näringsfrihet, finns det vissa branscher som är tillståndspliktiga, så först och främst bör man kontrollera ifall man behöver tillstånd av myndigheter för sin verksamhet. Detta kan man kolla exempelvis på FöretagsFinlands webbsidor. Branscher som behöver tillstånd är bland annat livsmedels-, trafik-, skönhets-, kemikalie- och hälsovårdsbranschen (FöretagsFinland, 2017).

Innan ett företag kan beviljas tillstånd, krävs det dock att företaget har ett FO-nummer och är registrerat. Själva etableringsanmälan skickar man till Patent- och registerstyrelsen, som är ett offentligt företagareregister. Anmälan kan göras elektroniskt, och på samma gång kan en anmälan göras till Skatteförvaltningen. Företagsbeskattningen bestäms av hurdan företagsform man har.

Vad gäller försäkringar så ska åtminstone en försäkring för företagarpension tecknas, och det inom sex månader från det att verksamheten inletts. Detta gäller företagare som uppskattas få en arbetsinkomst på minst 7 645,25 euro per år (Pensionsskyddscentralen, 2017). Det kan finnas grund till att även överväga andra, frivilliga försäkringar, som till exempel olycksfallsförsäkring och egendomsförsäkring.

Enligt bokföringslagen 1997/1336 (Finlex, 1997) är alla företag i Finland bokföringsskyldiga, såväl juridiska som fysiska. Företagen ska ha dubbel bokföring (men det finns undantag), och ur bokföringen ska man lätt kunna få fram information om leverantörsskulder, försäljningsfordringar och information som är nödvändig för rapporteringen till skattemyndigheterna.

## **4 ARBETSTAGAREN, FÖRETAGAREN OCH SJUKSKRIVNING**

I denna del av undersökningen kommer bestämmelserna kring rätten till stöd i samband med sjukdom att behandlas, där situationen för både företagare och arbetstagare kartläggs. Här är målet alltså att få fram information som ger ett svar på frågeställningen ”Har företagare och arbetstagare juridiskt sett samma möjlighet till sjukledighet och sjukdagpenning?”. Strävan här är att få det konstaterat, svart på vitt, huruvida dessa två arbetarkategorier har samma förutsättningar till stöd och ersättningar.

Enligt sjukförsäkringslagen har arbetande personer i åldrarna 16 – 67 år som av olika hälsorelaterade orsaker inte kan arbeta, utan sjukskrivs, rätt till sjukdagpenning (Finlex, 2004). Det här gäller lika mycket för företagare som för arbetstagare, även om bestämmelserna för hur stort penningstödet blir varierar. Det finns olika sorters sjukdagpenning att erhålla, beroende på hur personens sjukdom ter sig, hur arbetsoförmögen personen är samt hur länge hen är sjukskriven. Donationsdagpenning, sjukdagpenning och partiell sjukdagpenning grundar sig på den skattepliktiga arbetsinkomsten (FPA, 2016). I de följande kapitlen tas en närmare titt på de olika stöden.

## 4.1 Sjukdagpenning

Enligt arbetsavtalslagens andra kapitel, 11§, har en arbetstagare, som på grund av sjukdom inte kan utföra sitt arbete, rätt till vanlig lön till och med den nionde vardagen efter att han eller hon insjuknat. Om arbetsförhållandet pågått längre än en månad har arbetstagaren rätt till sin fulla lön under dessa nio dagar, och om arbetsförhållandet varat i mindre än en månad så har arbetstagaren rätt till 50% av sin lön. Lönen betalas ut som vanligt av arbetsgivaren, som i sin tur har rätt att ansöka om dagpenning för motsvarande tid från Folkpensionsanstalten. Arbetstagaren skall dock på begäran ge arbetsgivaren en utredning om sin arbetsoförmåga. Har personen orsakat sin arbetsoförmåga genom grov oaktsamhet har denne inte rätt att få lön under sin sjukdomstid (Finlex, 2001).

I sjukförsäkringslagen framgår det i kapitel 8 och paragraf 7 att arbetstagaren efter de nio självriskdagarna har rätt till sjukdagpenning. Enligt 1§ i kapitel sju, ska man ha rätt till sjukdagpenning enligt arbetsinkomsten, om inkomsten är minst 1 264 € (Finlex, 2004). Sjukdagpenningen erhålls - mot ett läkarintyg - från Folkpensionsanstalten, FPA. Sjukdagpenning beviljas i högst 60 vardagar, och därefter krävs ett läkarutlåtande som kan ge arbetstagaren rätt att få sjukdagpenning i ytterligare 240 vardagar, totalt alltså i ungefär ett år. 300 dagar är alltså maximitiden för sjukdagpenning, och till dem räknas alla sjukdagpenningsdagar arbetstagaren förbrukat under de senaste två åren. Man kan få sjukdagpenning för samma sjukdom först då man varit arbetsför i ett år. Blir man däremot arbetsoförmögen med en ny sjukdom kan man få sjukdagpenning på normalt vis.

Hur stor din sjukdagpenning blir bestäms utifrån hur stor din i beskattningen fastställda arbetsinkomst är. Liksom lönen beskattas, så beskattas även sjukdagpenningen, och skatteandelen av penningen är vanligtvis lika stor som den är av din lön. Om arbetstagarens sjukdom varar längre än ett år kan han eller hon ansöka om sjukpension (FPA, 2017).

Blir du som företagare sjuk, har du rätt att från Folkpensionsanstalten få sjukdagpenning som ersättning för inkomstbortfall vid arbetsoförmåga, eftersom du enligt lagstiftningen betalar en FöPL-avgift, det vill säga en arbetspensionsförsäkringsavgift. Också företagare som inte är skyldiga att betala FöPL-avgift, eftersom företagsverksamheten är så liten, har rätt att få sjukdagpenning. Hur länge man har rätt att lyfta sjukdagpenning föreskrivs på samma sätt som för arbetstagarna: högst 300 dagar. Till dessa dagar räknas också de

tidigare dagar under de senaste två åren som man har lyft sjukdagpenning. Om man förblir sjuk i mer än ett år så kan man ansöka om sjukpension.

Innan man kan börja lyfta sjukdagpenning har man en självrisktid, vilken för företagare också är nio dagar. Företagaren har dock möjlighet till sjukdagpenning också för självrisktiden, förutom den dag då han eller hon insjuknar samt de tre därefter följande vardagarna. Med andra ord har man som företagare rätt till ersättning för sex av de nio självriskdagarna.

Sjukdagpenningen som du erhåller baserar sig på den i beskattningen konstaterade arbetsinkomsten. På sjukdagpenningen betalas vanligtvis en lika stor procent i skatt som på din lön (FPA, 2017).

## **4.2 Partiell sjukdagpenning**

Enligt arbetsavtalslagens andra kapitel, 11 a §, är meningen med partiell sjukfrånvaro att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall göra upp avtal om deltidsarbete, och då detta deltidsarbetsavtal går ut gäller på nytt det avtal som föregick deltidsarbetsavtalet (Finlex, 2001).

Partiell sjukfrånvaro innebär i praktiken att arbetstagaren, med samtycke av både arbetsgivaren och arbetstagaren, endast arbetar 60-40% av sin vanliga arbetstid, och detta arrangemang skall vara i minst 12 vardagar. Den partiella sjukfrånvaron får inledas först då arbetstagaren avstått från arbetet i nio självskedagar.

Partiell sjukdagpenning beviljas dock för högst 120 vardagar, vilket i praktiken innebär 24 arbetsveckor eller sex arbetsmånader, och man kan för samma sjukdom beviljas partiell sjukdagpenning på nytt först då arbetstagaren varit arbetsför i ett år (FPA, 2017).

Som företagare har man också rätt till partiell sjukdagpenning, och tillämpas liksom den vanliga sjukdagpenningen efter nio självriskdagar (Finlex, 2004). Företagaren har möjlighet att arrangera sitt arbete så, att han eller hon tillsammans med en läkare begrundar möjligheterna till deltidsarbete. Arbetstagarens arbetsmängd skulle då gå ner till 40-60%, och samtidigt skulle han eller hon alltså få partiell sjukdagpenning. Förutsättningen för utbetalning av partiell sjukdagpenning är att deltidsarrangemanget pågår i minst 12 vardagar (FPA, 2017). Företagaren ska dessutom vara en heltidsföretagare. De som har en bisyssla utöver sitt företag måste helt och hållet avstå

från sin bisyssla, och enbart jobba deltid på sitt tidigare heltidsarbete, för att kunna erhålla partiell sjukdagpenning.

### **4.3 Dagpenning vid smittsam sjukdom**

Även om man inte är arbetsoförmögen kan man bära på en smittsam sjukdom och på grund av smittorisken tvingas stanna hemma från arbetet eller hållas i karantän, och för lönebortfallet som uppstår har man rätt att få ersättning. Ersättningen motsvarar lönen i sin helhet, och den utbetalas som vanligt av arbetsgivaren, som i sin tur erhåller dagpenning från Folkpensionsanstalten. Du kan ansöka om att få sjukdagpenning för smittsam sjukdom också om ditt barn, som är under 16 år, är den som bär på den smittsamma sjukdomen och som har förordnats att stanna hemma, och du som förälder måste avstå från arbetet för att ta hand om barnet. För att kunna få ersättning – som ska motsvara inkomstbortfallet i sin helhet - krävs det antingen ett beslut eller ett läkarintyg av en läkare i din kommun som ansvarar för smittsamma sjukdomar.

Sjukdagpenning vid smittsam sjukdom utbetalas i efterskott till arbetsgivaren, som i sin tur har betalat ut lön som vanligt till arbetstagaren, och det finns ingen gräns för hur länge man kan få detta slag av sjukdagpenning, utan utbetalningen sker tills den dag som sista frånvarodagen är enligt läkarbeslutet eller läkarintyget.

Vid smittsam sjukdom krävs det ingen självrisktid innan sjukdagpenningen kan utbetalas (FPA, 2017).

I fall man som företagare bär på en smittsam sjukdom och enligt myndigheters beslut bör isoleras för allmänhetens bästa vad gäller förhindrande av spridning av sjukdomen, har man rätt till dagpenning för det inkomstbortfall som uppstår. Det finns ingen självrisktid, och dagpenningen som utbetalas bestäms enligt den pensionsförsäkringsbaserade årsinkomst man har – dagsbeloppet är en trehundrededel av den arbetsinkomst som gäller då utbetalningen av penningen börjar (FPA, 2016).

### **4.4 Donationsdagpenning**

För den som bestämt sig för att donera ett organ eller vävnad finns det möjlighet till donationsdagpenning som ersätter det inkomstbortfall som uppstår då personen undergår operation, samt förberedande undersökningar som krävs i samband med detta.



Donationsdagpenningen beräknas och beskattas på samma sätt som sjukdagpenningen, och arbetsgivaren ska ansöka om denna dagpenning inom två månader från det att arbetstagaren varit första gången borta från arbetet i samband med donationsprocessen. Det förekommer ingen självrisktid (FPA, 2017).

Det framgår inget skilt om bestämmelserna för en företagare som gör en organdonation.

## **4.5 Sjukpension**

Hamnar man i en sådan situation, att man är så sjuk eller arbetsoförmögen att man använt alla sina 300 dagar av sjukdagpenningen, finns det möjlighet till rehabilitering. Redan efter 150 dagar som man lyft sjukdagpenning blir man tilldelad information om möjligheter till rehabilitering, och ifall det ser ut som att sjukdomen kommer att bli långvarig, utreder man efter cirka ett år huruvida sjukdomen skulle kunna lindras med rehabilitering, som ordnas av Folkpensionsanstalten och som är kostnadsfri. Man utreder också ifall den sjuke skulle klara av att arbeta ifall han eller hon bytte arbetsuppgifter eller bytte yrke. Under rehabiliteringen får man dessutom ett rehabiliteringsstöd, som är en tidsbegränsad sjukpension (FPA, 2017).

Visar det sig att man skulle klara av att återgå till arbetet på deltid, har man rätt till att få stöd från Arbetspensionsanstalten i form av delinvalidpension. Det är alltså inte Folkpensionsanstalten som betalar denna form av stöd, och invalidpensionen är något som personer som är under 63 år beviljas.

Också företagare har rätt till delinvalidpension, men man skall se till att verksamheten då också minskas, så som om man skulle gå ner i deltid som anställd, och så får lönen utgöra högst 60% av den tidigare årsarbetsinkomsten (Arbetspension, 2017).

Om det däremot visar sig att man inte kommer att kunna återgå till arbetslivet, trots rehabilitering och allt, så kan man ansöka om sjukpension, alternativt invalidpension. Dessa stöd ges till personer som är i åldrarna 16 – 64, och kraven är att man ska ha bott i Finland minst tre år och att ens övriga ersättningar inte överskrider den av Folkpensionsanstalten fastställda inkomstgränsen.

## 5 EMPIRI

Denna del av slutarbetet fokuserar mer koncentrerat på företagarna, och vad det i praktiken innebär att bli sjuk och vilka konsekvenser det har, då man förutom behovet av att ta hand om sig själv dessutom har en verksamhet att ta hand om. Målet här är att av företagarna få sådan information, som ger ett svar på frågeställningen ”Väljer företagare någon gång att inte ta ut sjukledighet? Och vad är i sådana fall motiven till ett sådant beslut?” I detta kapitel kommer jag alltså att presentera de viktigaste delarna av intervjuerna jag har utfört, vad informanterna har sagt och förklarat, och vilket resultat det har lett till. Bilaga 1 består av de intervjufrågor som jag använde som underlag då jag ställde frågor till informanterna, och intervjuguiden fungerar som stöd för läsaren.

Tre av de personer jag har intervjuat, varav två hör till samma företag, är verksamma inom livsmedelsbranschen, en är verksam inom servicebranschen, och de är alla verksamma i Åbolands skärgård. Intervjuobjekten är valda på den grund, att jag anser deras erfarenheter viktiga och att deras svar skulle ge en bild av den nakna verkligheten. Jag formade mina intervjufrågor efter vad som kändes relevant utifrån syftet med uppsatsen, men jag har ändå velat behålla en avslappnad diskussion med informanterna, och har därför använt mina semistrukturerade intervjufrågor mer som ett stöd under intervjuerna.

### 5.1 Förekomst av sjukdom

Den yngsta informanten har varit företagare i ungefär nio år, och de övriga i dryga trettio år. Företagarparet konstaterade att de aldrig hade lyft sjukdagpenning då de varit arbetstagare. Mannen i paret hade aldrig heller sjukskrivit sig som företagare, vilket inte heller kvinnan hade gjort – fram tills veckan innan intervjun ägde rum, då hon hade genomgått en operation. Hon ska börja lyfta sjukdagpenning.

Inte heller informant D hade någonsin sjukskrivit sig eller lyft sjukdagpenning som arbetstagare, utan trotsat förkylningar och fortsatt att jobba. Som företagare hade han dock nyligen sjukskrivit sig en vecka, men lyfte inte någon sjukdagpenning för det. Förklaringen till det var att det inte fanns ork att starta den process det skulle ha inneburit. Den fjärde informanten, E, hade under sina trettiosju år som företagare bara sjukskrivit sig en gång, då han hade skadat handen allvarligt. Han hade inte heller lyft någon

sjukdagpenning, då han menade att det ändå var så pass kort tid som han lät bli att jobba, att det inte var någon idé att ansöka om stöd.

Företagarparet A och B uppskattade att de är arbetsoförmögna genom förkylning och feber, så att de är sängbundna och definitivt inte kan arbeta, ungefär två gånger per år.

På frågan hur ofta han är sjuk eller arbetsoförmögen per år svarade D att han uppskattningsvis är sjuk tre gånger per år, men att han fortsätter arbeta trots det. D förklarade att man kan ta det lite lugnare, ha en lite långsammare takt och en bredare tidsram för arbetet man gör. Men har man en deadline, en beställning till exempel, som har lovats till ett visst datum och en viss tid, så finns det inget annat att göra än att bita ihop och arbeta vidare.

Av informant E fick jag inget svar på hur ofta han anser sig vara arbetsoförmögen.

## **5.2 Arbete trots sjukdom**

Då jag frågade informanterna A och B om det händer att de fortsätter arbeta trots sjukdom och arbetsoförmåga, fick jag svaret att det var självklart.

Som informant D redan hade konstaterat i den tidigare frågan så arbetar han i regel vidare trots feber och förkylning, men i en lite långsammare takt.

E sade att han nog inte är sjukskriven när han är förkyld och har feber, att man inte har något annat val än att jobba vidare.

För alla tillfrågade företagare var det glasklart att man fortsätter jobba trots förkylning. Då de intervjuade fick denna fråga, drog de flesta på smilbanden och skrattade lite bittert. Svaren jag fick från dem visar på att det är en självklarhet att fortsätta jobba, i alla fall om det rör sig om ”lindrigare” sjuklighet som förkylning och tillhörande feber, som exempel. Jag frågade A och B hur sjuk de ansåg att man måste vara för att låt bli att arbeta, och B sade att det skulle vara i stil med att man skulle ha en benfraktur eller vara så febrig och trött att det helt enkelt inte skulle bli något av arbetet. Informant E var på samma linje som med B i den här frågan, och sade att han så gott som aldrig stannar hemma då han är sjuk, men berättade att han hade haft lunginflammation en gång, och då hade han låtit bli att arbeta. Ribban, enligt honom, låg ungefär där gällande hur sjuk man måste vara för att inte jobba.

Vilka motiven eller orsakerna till varför man fortsätter jobba var enligt B för det första ansvaret. Det finns inte någon annan som kan axla rollen man har, vilket gör det svårt att ta ledigt. För det andra, menade han, så finns det så mycket byråkrati i att skaffa sjukledighet, så det är mycket lättare att bara ta det lugnt några dagar, tillfriskna, och sedan fortsätta som vanligt.

Då D fick samma fråga var det ganska tydligt att det som driver honom att fortsätta arbeta också gäller ansvar: man har lovat en kund en leverans, eller man har ett möte inbokat. Ytterligare förklarade han att det inte finns någon annan som kan ta hand om det – som den ensamföretagare han är. Man vet att allt inte kan bli skött, i alla fall inte de viktiga eller mer komplexa arbetsuppgifterna. Som anställd på en arbetsplats där det finns fler som arbetar så kan någon annan ta hand om det.

E svarade kort och koncist att man inte har något annat val än att vara på jobb, då jag ställde samma fråga till honom. I en tidigare fråga hade han dessutom sagt att det nog i hans ställe är så att han måste vara på jobb, trots feber och allt.

### **5.3 Möjlighet till hjälp**

Jag frågade A och B om de ansåg att de hade möjlighet till att få någon att hoppa in, eller hyra in någon, ifall det skulle bli kris och de inte kunde arbeta. B svarade att han inte riktigt tyckte det. Som följdfråga ville jag veta om det ur hans synvinkel skulle finnas bättre möjlighet till det på fastlandet, vilket han svarade ja på - orsaken menade han är att det finns fler människor där.

D svarade att ifall han inte kan arbeta, så är det i sådana fall familjen som är närmast insatt och som han kan få hjälp av. Samtidigt konstaterade han följande: ”Men det finns vissa delar av företaget som jag inte kan sätta in någon annan i mitt ställe, saker som bara jag vet hur ska utföras, helt enkelt. Saker som är en förutsättning för att få företaget att rulla.”

E förklarade att han arbetar ensam på vintrarna, men under somrarna då det är högsäsong så har han 10-12 anställda. Jag frågade om han kan ha någon av dem, eller någon annan, att hoppa in i hans ställe om han blir sjuk, men han svarade att det var helt omöjligt.

## 5.4 Utrymme för förbättring

A och B sade att de inte var så insatta i sjukförsäkringslagen. Gällande synpunkter om förbättringar så ansåg A att det borde bli lag på två veckors semester för företagare, eftersom det skulle vara bra för deras hälsa. Hon menar att man kan arbeta sig sjuk, och att det gäller att vara proaktiv då man som företagare mitt inne i arbetslivet kan ha svårt att tillåta sig att ta ledigt och ta hand om sig själv.

B var av den åsikten att man inte beaktade småföretagarna tillräckligt. Till exempel i förhandlingar med regeringen och facket så finns inte småföretagen representerade, utan de kommer i skymundan. Man får inte delta i diskussionerna eller vara med och bestämma i frågor som gäller kollektivavtal och löner. B tillade bittert att myndigheterna däremot inte har några problem med att involvera småföretagen gällande avgifter och att ta betalt av dem.

Också D sade att han inte ansåg sig vara så insatt i sjukförsäkringslagen, och på frågan om han ansåg att det borde göras mer för företagarna så svarade han att det finns behov av förbättring och mer tydlighet i hur man ska gå till väga. Som exempel tog han upp faderskapsledighet, och att han inte har kunnat ta ut det som vanligt, utan någon vecka nu och då när omständigheterna gett tillåtelse för det, eftersom ledigheten innebär att firman står stilla och inte genererar någon intäkt. Han har inte lyft någon ersättning för ledigheten.

E sade att allmänt att det nog finns en hel del som kunde förbättras.

## 5.5 Övriga kommentarer

Då tillfrågad om de ville kommentera något mer om ämnet, svarade B att man som företagare är i en utmanande situation, då man ska kunna så mycket mer än själva tillverkningen – allt från bokföring till ledarskap och logistik, och skulle man av någon orsak inte kunna arbeta så kan man inte ge alltihopa till någon annan att ta hand om. Han konstaterade att man som företagare helt enkelt är gift med sitt jobb, så det är svårt att ta ledigt. I jämförelse har man på stora företag, där det finns olika avdelningar, en lägre tröskel till att ta ledigt då det oftast finns någon som backar upp en och kan ta hand om något i ens ställe. Som företagare måste man jobba för att få det att fungera, och det här är ett dilemma.

A ville kommentera att arbetsgivaravgiften borde vara lägre för små företagare, och B fyllde i att avgifter för små företag är desamma som för stora företag, trots att stora företag står på stadigare ben. A säger ytterligare att man som företagare måste vara beredd att ta med sig arbetet hem – det finns mycket lite egentid. B säger att företagsamhet inte är ett vanligt åtta-till-fyra-jobb, utan att man kan bli tvungen att arbeta lite när som helst bara jobbet blir gjort. Däremot, säger han, så är det fina med att vara företagare att man till exempel också kan ta en lite längre kaffepaus när det behövs.

Som tilläggsfråga ville jag veta ifall de rekommenderade, ur hälsosynvinkel, att man skulle bli företagare. B svarade att visst kan man bli företagare, men att man måste vara beredd på att man kommer att vara gift med arbetet, medan A svarade att hon inte rekommenderade det, eftersom man lätt jobbar sig sjuk.

D berättar att han skulle vilja att läkare och andra hjälpte en mer, till exempel med dokument och ansökningar, och att någon såg till att man fick sjukdagpenning om man skulle ta sjukledigt en vecka. Eller att man ens skulle få information om vad som behövs och hur man ska gå till väga. Han berättar om hur han en gång hade blivit erbjuden sjukintyg av en läkare, men då det hade kommit fram att D var egenföretagare, hade läkaren bara sagt ”Jaha” och inte gett honom intyget.

E sen igen vill poängtera svårigheten i att vara företagare i skärgården. Han menar att allting automatiskt kostar mer, och lösningarna till eventuella problemen är mycket svårtillgängligare än på fastlandet. Då jag som tilläggsfråga undrade om han inte rekommenderade att man ska bli företagare i skärgården, svarade han att man utan vidare kan bli skärgårdsföretagare, att han nog är positivt inställd till det, men att man ska vara beredd på att det inte kommer att vara lätt.

## **6 ANALYS OCH SLUTSATSER**

Vad gäller frågan huruvida företagare och arbetstagare har samma möjlighet till sjukledighet och ersättningar så var informationen från lagtexterna och Folkpensionsanstaltens ganska uttömmande och svarade väl på frågan, och bestämmelserna visade sig vara rätt så lika både för företagare och för arbetstagare. Så till teorin verkar det i alla fall som att båda kategorier har samma villkor och rättigheter.

Den mest märkbara skillnaden fanns i sjukförsäkringslagen där det framgick att företagare har rätt till sjukdagpenning, i form av ersättning, under sex av de nio självriskdagarna, vilket inte arbetstagare har. Å andra sidan har en arbetstagare rätt till sin fulla lön under alla självriskdagar – om hen har varit anställd på företaget i mer än en månad, det vill säga – vilket inte exempelvis en enskild näringsidkare kan erhålla, då han eller hon inte aktivt genererar någon inkomst under sin sjukdomstid.

De intervjuer som utfördes kändes mycket givande, och man fick en djupare förståelse för och en klarare bild av för hur det är att vara företagare. Företagarna verkade alla vara på samma linje gällande företagsamhet och sjuklighet, och svaren som erhöles liknade många gånger varandra.

Vad gäller den andra frågeställningen i detta arbete, det vill säga om företagare någon gång väljer att inte ta ut sjukledighet, och vad som i sådana fall är motiven till ett sådant beslut, så var resultatet föga överraskande då det visade sig att det var mer av en regel än ett undantag att fortsätta arbeta trots sjukdom. En av orsakerna, och den kanske viktigaste av dem, var ansvarskänslan. Som företagare känner man ett stort ansvar, inte bara för att själva produkten eller servicen ska hålla måttet, utan också för hur kunder och samarbetspartners bemöts, för sitt rykte, för de anställdas situation och mående, för att följa lagar och myndighetsbeslut, för hållbarhet, för företagets ekonomi, samt för hur företaget ska fortsätta och utvecklas. Det är så mycket mer än bara ett arbete, och skulle det på något sätt gå dåligt, känner man sig personligen ansvarig för det. En annan orsak var att många av företagarna menade att de inte kände till sjukförsäkringslagen så väl, eller vilket sjukstöd och vilka ersättningar de hade rätt till. De flesta hade inte erhållit sjukdagpenning, och flera av dem sade att det inte lönade sig att ansöka om det, eller ens att sjukskriva sig, eftersom arbetet en sådan process innebar inte var värt det enligt dem och för att det verkade som att de inte hade funnit ork att ta reda på allt som krävdes.

## **7 DISKUSSION**

Personligen blev jag förvånad över hur lite de tillfrågade företagarna hade sjukskrivit sig, och att de inte ens hade sjukskrivit sig då de varit anställda hos någon annan.

En sak som jag däremot inte var förvånad över, var det faktum att företagarna inte ansåg sig vara tillräckligt insatta i sjukförsäkringslagen och möjligheterna till ersättning och stöd, eftersom även jag som läst lagen och Folkpensionsanstaltens information anser

allting vara väldigt diffust. Hur ska då en redan upptagen företagare ge sig tid åt att hitta rätt i denna byråkratidjungel – än mindre finna ork att göra det? Det här betyder att det finns ett behov av att ha en företagsrådgivare i dylika frågor. Det att företagarna jag pratade med inte ansåg sig få hjälp från någon myndighet tycker jag visar på att det finns brister i skyddsnätet för företagarna. Det handlar om människor som har vågat ta risker för att starta upp en verksamhet – vilket gynnar staten och samhället genom bland annat skatteintäkter och arbetsplatser– och då anser jag att det minsta man kan göra är att säkerställa att företagarna inte är tvungna att sätta sin hälsa åt sidan.

En intressant fråga, som informant B tog upp, är småföretagarens närmast obefintliga möjligheter till att påverka i arbetsförhandlingar. Som han själv säger så finns det organisationer som finns till för att främja företagarnas möjligheter till utveckling, och som lobbar hårt för företagarnas rättigheter. Men det sker allt ur ett storföretags perspektiv. Småföretagen glöms bort i ridåerna. Detta är en annan brist, kanske lite utanför syftet och problematiken i detta arbete, men inte desto mindre ett viktigt problem som bör lyftas fram.

A lyfte i mitt tycke fram ett väldigt intressant förslag då hon menade att det borde bli lag på att också företagare ska ha semester. Det anser jag också skulle ha en mycket positiv och hälsofrämjande effekt, då många småföretagare lever med ett enormt ansvar, ständigt tar med sig arbetet hem, och troligtvis sällan kan släppa tanken på sitt arbete helt och hållet. Man är bunden till sitt arbete – gift med det, som B uttryckte det – och det kräver ens ständiga uppmärksamhet. Många arbetstagare har rätt till fyra eller till och med sex veckors semester, så jag anser att de ofta upp över öronen arbetsbelastade företagarna borde ha ett lagstiftat beslut om ledighet de också.

Avslutningsvis vill jag säga att företagarnas bitterhet i denna fråga har varit påtaglig, i alla fall bland de skärgårdsbor som jag har talat med, men jag tror att dessa känslor är vida förekommande. Det finns en del saker som kunde åtgärdas för att märkbart underlätta situationen för företagarna – till exempel det att det skulle finnas en stödperson som aktivt vände sig till företagare som är i behov av hjälp med sjukledighetsfrågor, eller att det skulle finnas ett mer proaktivt system och mer bevakning av företagarnas hälsa.



Personligen så har jag i och med detta arbete fått mer insikt i vad det hälsomässigt skulle kunna innebära att bli företagare. Företagsamhet är en livsstil som innebär många uppoffringar och att man definitivt inte ligger på latsidan – men det i utbyte mot att förverkliga sig själv och sina drömmar.

## KÄLLOR

Arbets- och näringsministeriet. 2017, tillgänglig på <http://tem.fi/sv/framsida>. Hämtad 8.11.2017.

Arbets- och näringsministeriet. 2017, *Arbetsavtal och anställningsförhållande*, tillgänglig på <http://tem.fi/sv/arbetsavtal-och-anstallningsforhallande>. Hämtad 8.11.2017.

Arbetspension. 2017, *Invalidpension vid nedsatt arbetsförmåga*. Tillgänglig på <https://www.tyoelake.fi/sv/pensionen-i-olika-livssituationer/invalidpension-vid-nedsatt-arbetsformaga/#title>. Hämtad 25.10.2017.

Bryman, Alan & Bell, Emma. 2005, *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, 1 uppl., Malmö: Liber AB, 621 s.

Finlex. 2001, *Arbetsavtalslag 2001/55*. Tillgänglig på <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055#L4P1>. Hämtad 21.3.2017.

Finlex. 1997, *Bokföringslagen 1997/1336*. Tillgänglig på <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1997/19971336>. Hämtad 25.3.2017.

Finlex. 2004, *Sjukförsäkringslagen 2004/1224*. Tillgänglig på <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2004/20041224#L8P2>. Hämtad 25.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2017, *Dagpenning vid smittsam sjukdom*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/smittsam-sjukdom>. Hämtad 25.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2016, *Mottagare av sjukdagpenning och utbetalda sjukdagpenningar*. Tillgänglig på [http://raportit.kela.fi/ibi\\_apps/WFServlet?IBIF\\_ex=NIT098AL&YKIELI=R](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT098AL&YKIELI=R) Hämtad 6.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2017, *Organdonation och donationsdagpenning*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/organdonation>. Hämtad 25.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2017, *Partiell sjukdagpenning*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/partiell-sjukdagpenning>. Hämtad 24.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2017, *Sjukdagpenning*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/sjukdagpenning>. Hämtad 25.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2016, *Sjukdagpenningar*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/sjukdagpenningar>. Hämtad 25.10.2017.

Folkpensionsanstalten. 2017, *Sjukpension och rehabiliteringsstöd*. Tillgänglig på <http://www.kela.fi/web/sv/sjukpension-och-rehabiliteringsstod>. Hämtad 25.10.2017.

FöretagsFinland. 2017, *Grunda ett företag*. Tillgänglig på <https://www.yrityssuomi.fi/sv/web/guest/yrityksen-perustaminen>. Hämtad 25.3.2017.

Greener, Sue. 2008, *Business Research Methods*. Ventus Publishing ApS, 110 s. <http://www.msu.ac.zw/elearning/material/1332864106introduction-to-research-methods.pdf>

Grönroos, Tiina. 2013, Vi går snoriga på jobb, *Svenska yle*, 18.10.2013. Tillgänglig på <https://svenska.yle.fi/artikel/2013/10/18/vi-gar-snoriga-pa-jobb>. Hämtad 30.10.2017.

Infopankki. 2016, *Arbete och entreprenörskap*. Tillgänglig på <http://www.infopankki.fi/sv/livet-i-finland/arbete-och-entreprenorskap>. Hämtad 21.3.2017.

Nyföretagarcentralerna. 2016, *Guiden – Bli företagare i Finland*. Tillgänglig på [https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2017/01/perustamisopas\\_suk\\_2016\\_swe\\_web.pdf](https://www.uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2017/01/perustamisopas_suk_2016_swe_web.pdf). Hämtad 25.3.2017.

Pensionsskyddscentralen. 2017, *Företagarens försäkring grundar sig på FöPL-arbetsinkomsten*. Tillgänglig på <http://www.etk.fi/sv/pensionssystemen/finland/vilka-omfattas-av-pensionsskyddet-och-hur-forsakras-de/fopl-foretagare/>. Hämtad 25.3 2017.

Statistikcentralen. 2016, *Finland i siffror 2016*. Tillgänglig på [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_fis\\_201600\\_2016\\_16181\\_net\\_p2.pdf#\\_ga=2.28725116.1146467895.1507389104-319184459.1488109595](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_fis_201600_2016_16181_net_p2.pdf#_ga=2.28725116.1146467895.1507389104-319184459.1488109595). Hämtad 9.10.2017.

Yle uutiset. 2011, *Yrittäjän terveyttä huolletaan jälkijättöisesti*, *Yle uutiset*, 20.5.2011. Tillgänglig på <https://yle.fi/uutiset/3-5362766>. Hämtad 30.10.2017.

# BILAGOR

## Bilaga 1

### Frågeguide

1. Hur länge har du varit företagare, och vad är din huvudsyssla idag?
2. Vad är företagets form (till exempel enskild näringsidkare, aktiebolag)?
3. Arbetar du ensam eller tillsammans med någon?
4. Har du någon gång sjukskrivit dig och lyft sjukdagpenning?
5. Hur ofta skulle du uppskatta att du är sjuk/arbetsoförmögen per år?
6. Händer det att du arbetar trots förkylning? Annan sjukdom?
7. Följdfråga 1: Om svar ja, varför det? Vilka är motiven för att du har fortsatt arbeta?
8. Följdfråga 2: Om svar ja, hur allvarligt sjuk måste du vara för att du ska låta bli att arbeta?
9. Finns det möjlighet för dig att få hjälp av någon annan/finns det möjlighet att hyra in någon annan som kan jobba i ditt ställe ifall du blir sjuk?
10. Följdfråga: om du hyr in någon/har någon som hoppar in i ditt ställe, så hur mycket uppskattar du att det kostar dig och ditt företag?
11. Vad anser du om socialskyddet och sjukförsäkringen för företagare – är det tillräckligt?
12. Följdfråga: om svar nej, på vilket sätt anser du att lagstiftningen/myndigheterna skulle kunna hjälpa företagarna mer?
13. Finns det något mer du skulle vilja kommentera om ämnet?

## Bilaga 2

Intervju med företagarparet A, 59 år (kvinna), och B, 60 år (man)

Den 2 november 2017, hemma hos företagarparet

Intervjuare: Cecilia Laine

Cecilia: Så, jag kan börja med att fråga hur länge har ni varit företagare?

B: Ända sedan 1987, året efter vi flyttade tillbaka från Sverige.

A: Vi jobbar inom livsmedelsbranschen.

C: Och företagets form?

B: Det är ett aktiebolag.

A: Från år 2008 blev det ett aktiebolag, men vi hade ju samma verksamhet sedan 23 år tillbaka.

C: Och då var ni ett kommanditbolag?

B: Det var ett öppet bolag.

C: Ja, och ni arbetar ju tillsammans plus att ni har anställda – hur många anställda har ni förutom er själva?

A: Fem. Eller, vad ska man säga, året-om-anställda. Sen har vi ju sommarhjälp tre-fyra, beroende på.

C: Och nu kommer det till kritan, att har ni någon gång sjukskrivit er eller lyft sjukdagpenning?

B: Nej.

A: (Skrattar) I måndags.

C: (Till A) Och det var första gången i måndags?

A: Jo.

C: Har ni någon gång lyft sjukdagpenning som anställda?

Unisont: Nä.

B: (Ironiskt) Vad är det för någonting?

C: Hur många gånger per år skulle ni uppskatta att ni är sjuka eller arbetsoförmögna?

A: Två gånger, på ett ungefär. När man ligger och är förkyld och har feber en till två dagar.

C: Händer det ofta att ni fortsätter jobba fast ni är förkylda?

B: Mm.

A: Naturligtvis.

C: Så, varför det, vad är motiven för att fortsätta arbeta?

B: Delvis är det krångligt att skaffa sjukintyg, man har ändå ansvaret för företaget, det är svårt att ta ledigt, du har inte riktigt någon som hoppar in, och dehäran tar över så där bara. Sen är det ju den här byråkratin med sjukpenning och karensen och ena med det andra så man slipper mycket lättare undan med att ta det lite lugnare någon dag när man är sjuk, och sen dehäran när man har frisknat till så hoppar man in med full fart igen.

C: Hur sjuk anser ni att man måste vara för att låta bli att arbeta?

B: Nästan att man har fått benbrott så att man inte kan röra sig, eller har så hög feber att man anser att man inte kan jobba. Eller att man är så trött av andra orsaker, så att det blir helt enkelt inte till någonting.

C: Finns det, om det skulle bli så att ni skulle bli sjuka eller måste iväg någonstans, och de anställda också skulle vara sjuka – eller att ni blir för få helt enkelt, finns det bra möjligheter då att få hjälp av någon annan? Eller att hyra in någon eller någon annan som kan hoppa in?

B: Nej. Det finns inte riktigt det inte.

C: Tror ni det skulle vara bättre möjligheter till det på fastlandet?

B: Jo, för att där är mera folk, mera människor till tillgå.

C: Mm, så vad anser ni om socialskyddet och sjukförsäkringen för företagare? Är det tillräckligt?

A: Nej. Eller inte vet jag.

B: Nä vi har nu inte riktigt lagt oss in i det heller, men om jag har förstått det rätt så handlar det väl om en hel del byråkrati och såna saker, och så är det inte alldeles lätt dessutom. Så vi har inte riktigt satt oss in i det inte.

A: För att ingen har erbjudit mig, när jag har varit till doktorn nu i tre år, så ingen har liksom erbjudit sig att sjukskriva mig, fast jag har sagt att jag har haft så ont i mitt knä att jag inte har kunnat jobba hela dagar. Att det är liksom något man måste begära själv, när man är egenföretagare. Skulle jag ha varit anställd skulle de ju ha frågat med det samma. Men ingen har frågat mig. Eller så skulle jag ha borda begärt, inte vet jag. Men inte kan man ju begära sjukledigt av sig själv sen liksom.

C: (Till A) För att få med det i intervjun också: varför har du gått hos doktorn?

A: Jag har artros, ett utslitet knä på grund av överbelastning och ensidiga rörelser troligtvis. Lyft tungt, stått hela dagarna. Så jag har just opererat det.

C: Och på vilket sätt tycker ni att lagstiftningen eller myndigheterna skulle kunna hjälpa företagarna mer?

A: Jag skulle nog föreslå att det skulle bli liksom lag på två veckors semester.

C: Varför det?

A: För att de flesta företagarna inte ger sig tid eller råd att ta semester. För hälsans skull behöver vi alla semester. Om man ser på det, att när man frågar de flesta åldringar vad de ångrar då de blir äldre och sjuka, så säger de att de ångrar att de jobbat för mycket. Så jag tycker att det borde vara en uppmaning till alla företagare att man ska ha ett visst antal dagar semester per år.

B: Man beaktar inte småföretagare, man ser ju det när det gäller förhandlingar med regeringen och facket och storindustrin. Småföretagarna är aldrig representerade på de diskussionerna, och det betyder bara det att småföretagarna står lite på sidan om hela tiden. Privatföretagarföreningen får aldrig vara med i diskussionen om det gäller löner eller kollektivavtal eller något liknande, vi står liksom på sidan om. Men man är nog kvick att spanna åt småföretagen när det gäller avgifter och liknande, då har man inga problem.

A: (Fyller i) Fast man inte har kommit överens med dem, om någonting.

C: Ja och sen sista frågan; finns det något mer ni skulle vilja kommentera om sjukledighet och företagsamhet?

B: Det är nog svårt det där när man är liten företagare att de här, hur ska jag säga... det är så mycket fast i företagaren, du ska i princip kunna allting: man ska kunna tillverka, man ska kunna vara chef, man ska kunna logistik, man ska kunna marknadsföring, man ska kunna bokföring och man ska kunna allt det här, och det betyder bara det att blir du sjuk, så kan du inte lägga den där biten över på någon annan utan vidare, utan det betyder ju liksom att du är gift med ditt jobb, så att säga. Och då är det svårt att ta ledigt. I ett stort företag så har man spjälkat upp det här i marknadsföring, logistik, bokföring och så vidare bortåt, att fast chefen är sjuk där så fungerar ju företaget i alla fall, eller är bokföraren sjuk så är det alltid en bokförare till som kan ta över dens uppgifter, och likadant med marknadsföring, logistik och så vidare, men det kan du inte i ett litet företag, utan där ska företagaren i princip kunna allting, och falerar ett så går det inte att vara borta, utan du måste ändå jobba i alla fall. För att få det att fungera. Du har ingen som hoppar in och gör det där inte bara utan vidare. Det här är ett dilemma.

A: Sen det här också att arbetsgivaravgiften borde vara lägre för småföretagarna.

B: (Fyller i) Och ändå är kraven på småföretagen exakt det samma som på storföretagen, fastän de har det tryggare ekonomiskt – du betalar samma avgifter, du betalar samma



fackföreningsavgifter, socialavgifter, arbetsgivaravgifter och you name it, men de här du får ingenting tillbaka så att säga.

A: Och så vill jag kommentera det, att man jobbar så mycket av sin fritid. Det går åt så mycket fritid till att skriva räkningar och allt det här andra.

B: Mm, det betyder att du inte har ett åtta-till-fyra- jobb, det betyder att du inte har ett måndag-till-fredag-jobb, det betyder att du jobbar när jobbet så kräver, och måste se till att du får det gjort oberoende om det så är söndag eller måndag, eller om klockan så är sex på morgonen eller tolv på natten eller tre på dagen. Jobbet måste bli gjort för att du ska få in de där pengarna och för att du ska klara dig och betala alla avgifter.

C: Som följdfråga skulle jag vilja fråga, ur hälsosynvinkel, att skulle ni rekommendera att bli företagare?

B: Ja om man är beredd att jobba och vara gift med jobbet. Det är en livsstil. Så är det ju.

A: Nej, jag rekommenderar inte det. Man kan få burnout.

C: Bra, tack!

### Bilaga 3

Intervju med informant D, 31 år (man)

Den 2 november 2017, hemma hos informanten.

Intervjuare: Cecilia Laine

Cecilia: Hur länge har du varit företagare?

D: För fem år sedan började jag som företagare på heltid, men jag hade nog en verksamhet på somrarna före det, och jobbade då som anställd på vintrarna.

C: Hur länge hade du den där sommarverksamheten?

D: Vad var det? En tre-fyra år?

C: Och det är alltså enskild näringsidkare som du är?

D: Jo. Jag bytte bara namn och FO-nummer från min tidigare firma.

C: Precis. Jo, så det som jag vill få lite statistik i är, om du någon gång har sjukskrivit dig, både som när du har varit arbetstagare och när du har varit företagare, och har du lyft sjukdagpenning?

D: Jag har aldrig lyft sjukdagpenning, och medan jag var anställd så sjukskrev jag mig aldrig, utan jag jobbade nog fast jag hade flunssa då. Men, inte vet jag, man är ju lite "he-man" när man är i tjugoårs-åldern. (Skratt) Tror man. Mm, och nu har jag nog sjukskrivit mig en gång som företagare.

C: Lyfte du någon ersättning?

D: Nä. Jag hamnade boka om lite möten o grejer som annars skulle ha skötts under den veckan jag var sjukskriven. Men jag fick som inte någon ekonomisk hjälp från någon myndighet, kanske om man skulle ha börjat krångla med dem, men jag orkade inte.

C: Hur ofta skulle du uppskatta att du är förkyld eller arbetsoförmögen per år, men ändå fortsätter jobba?

D: Ja, nog är man förkyld kanske en tre gånger per år, men ändå fortsätter. Men när man är egenföretagare så jobbar man då kanske lite mindre timmar eller gör bara det som man måste. Det viktigaste.

C: Och det som jag specifikt skulle vilja få reda på är, varför är det som man fortsätter jobba, fast man har feber och är flunssig eller annars arbetsoförmögen?

D: För att man har till exempel lovat en beställning någonstans, eller man har ett möte någonstans, eller liksom man har lovat att en produkt ska vara klar ett visst datum eller tidpunkt. Att det är ingen annan som tar över och sköter det. Att om man är anställd någonstans där det är flera som jobbar så finns det andra som sköter det istället. Man vet (som egenföretagare) att det inga blir skött, de där viktiga sakerna.

C: Hur ser du till möjligheterna till att någon kan hoppa in om man behöver det?

D: Nå det är ju familjen då, som är närmast insatt. Men det finns vissa delar av företaget som jag inte kan sätta in någon annan i mitt ställe, saker som bara jag vet hur ska utföras, helt enkelt. Saker som är en förutsättning för att få företaget att rulla.

C: Hur insatt är du i sjukförsäkringslagen och vad tycker du, är den tillräcklig?

D: Jag är inte insatt över huvud taget, så att jag vet inte.

C: Men tycker du att det borde göras mer för företagarna?

D: Jo, det borde göras mer och klarare. Och just det där med att ta pappa-ledigt och sådant, att man...då ska man ju egentligen, ja att då ska ju firman stå stilla för att jag ska få ta pappa-ledigt, eller för att få ersättning för det. Att det blir lite konstigt. Så det har jag ju inte kunna ta, eller jag har väl tagit någon vecka nu och då, men det är inte betalt.

C: Mm, finns det något mer du skulle vilja kommentera om det här ämnet?

D: Hmm, jag måste fundera. Nå det skulle kanske vara det där att om man far till läkaren, blir sjukskriven en vecka, så borde ju man få betalt för det också, att man borde få information om det eller någon som hjälper en med det. Att alltid när jag har varit till läkare, så har jag fått erbjudande om sjukintyg, men när jag som förklarat att jag är egenföretagare så ha de bara sagt "Jaha" och så har de inte skrivit något intyg. För att de vet att jag gör ingenting med det. Så det är lite synd det. Att det borde ju vara så att om man är sjukskriven i då låt oss säga sju dagar, så borde man ju få någon typ av baslön från KELA då de sju dagarna, för att du kan ju inte vara på ditt arbete, det är ju ingen på ditt arbete som ser till att det rullar då. Om man tänker en byggare, till exempel, som är sjukskriven, så det står ju stilla det bygget om man till exempel har benet brutet. Då får han ju inte det jobbat de dagarna. På det viset.

## Bilaga 4

Intervju med informant E, 64 år (man)

Den 10 november 2017, intervju per telefon

C: Nå hej, det är Cecilia Laine här.

E: Ja hej.

C: Jag går rakt på sak, och undrar ifall du skulle vilja ställa upp på en telefonintervju.

E: Det beror på vad det gäller (skratt).

C: (Skratt) Jag ska förklara. Syftet med undersökningen är att få reda på om det förekommer några skillnader mellan företagare och arbetstagare vad gäller förbrukandet av sjukledighet och sjukdagpenning, och vad som...

E: Vad sa du – vad är det för skillnad på företagare och...?

C: Arbetstagare, jo, vad gäller sjukledighet. Och jag vill i sådana fall ta reda på vad det är som ligger bakom, så där ur en företagares perspektiv.

E: Ja för en företagare tar det tre månader innan man får nåt.

C: Du är insatt i den här sjukförsäkringslagen?

E: Nä inte vet jag nu det. Men jag har varit en gång sjukskriven, då när jag skadade handen. Men inte är jag sjukskriven när jag är förkyld och har feber, man har inget annat val än att jobba vidare.

C: Ja jag tänkte just fråga att om det händer att du jobbar trots att du varit sjuk.

E: Jo nog är det klart det. Alltid.

C: Hur länge har du varit företagare?

E: I 37 år.

C: Och sedan skulle jag vilja veta en sådan sak att hur många jobbar du tillsammans med?

E: Hur menar du?

C: Nå jag vet att du under vintern inte har så många anställda – det är väl enskild firma som du har?

E: Under vintern jo så är jag allena, men vi är väl en 10-11 under somrarna.

C: Jo, för en annan av mina frågor är att om man skulle bli förkyld eller annars arbetsoförmögen, så hur lätt tycker du det är att få någon annan att hoppa in i ditt ställe?

E: Ja det är helt omöjligt det. Nog är det så att jag måste vara på jobb, trots feber och allt.

C: Jag förstår det, och en annan av mina frågor här var att vad är motiven, ur ditt perspektiv, till att fortsätta jobba.

E: Man har inget annat val.

C: Vad tycker du med lagstiftningen och myndigheterna, hjälper de företagaren tillräckligt?

E: Inte tycker jag det, det finns nog mycket som kunde göras bättre. Företagaren är utsatt och har det inte lätt.

C: Sen har jag ännu en sådan fråga som att har du några övriga kommentarer gällande det här ämnet?

E: Inte är det så lätt att vara företagare, speciellt inte i skärgården, det är mycket svårare än att vara på fastlandet där det finns tillgång till allt och det finns kunder. Det är svårare att ordna, och det kostar automatiskt mer då man är ute i skärgården.

C: Så du rekommenderar inte att man ska bli företagare i skärgården (skratt)?

E: Jo nog kan man bra bli företagare, jag säger bara att det inte är så lätt, och det är så synd då det är så säsongsbetonat. Jag, exempelvis, klarar mig bra då jag har så många ben att stå på, då jag grejar med lite allt, men skulle jag bara vara inriktad på en av grejerna så skulle det inte gå. Det är bara fyra månader under året som gäller då.

C: Precis. Nåmen bra, tack för intervjun!